Niveau(x) d'enseignement : 1 Numéro ISN : 9425
Centre d'intérêt : 100

Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec

Rapport de la consultation des commissions scolaires sur la condition féminine / la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec -- [Sainte-Foy] : La Fédération, 1986
115 p. ; 28 cm + questionnaire (28 p.)

Titre de la couv. : Questionnaire publ. en 1985. Code : 1548 ; dossier 2/5/69

Descripteur(s) : Condition féminine * Commission scolaire * Milieu scolaire * Système scolaire * Questionnaire

Ce document se veut un instrument de réflexion et de sensibilisation pour les commissions scolaires intéressées à s'engager dans l'amélioration de la condition féminine. On y trouve un aperçu de la situation telle que vécue dans les commissions scolaires. Un questionnaire comprenant 45 questions ouvertes a permis de recueillir des données auprès des commissions scolaires. L'analyse des réponses fait ressortir que les femmes n'accèdent que rarement aux postes de direction et ce, pour des raisons de système d'abord, mais aussi pour des raisons reliées à la perception que les femmes ont d'elles-mêmes et peut-être aussi à cause de l'existence de certains préjugés. La consultation fait également ressortir que les filles qui s'inscrivent en formation professionnelle persistent à s'orienter vers des concentrations traditionnelles malgré le surplus de main-d'oeuvre. Par ailleurs, les commissions scolaires s'interrogent sur le développement de services de garde à l'école et ne sont pas prêtes à s'impliquer davantage dans le développement de ces derniers. En général, on constate que, malgré l'existence d'une certaine prise de conscience et certains efforts de sensibilisation, les changements sont lents à s'opérer puisqu'ils impliquent des modifications dans les valeurs et dans les attitudes au sein de l'organisation scolaire.

Type de document :

9425-A

RAPPORT

de la consultation des commissions scolaires sur la condition féminine

fcscq

la fédération des commissions scolaires catholiques du québec
Document: 1548
Dossier: 2/5/69
Septembre 1988

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION.....7

LES LIMITES DE L'ETUDE.....13

1. LA FORMATION ET LE CHOIX PROFESSIONNEL DES FILLES.....17
   - 1.1 L'orientation scolaire et professionnelle.....19
   - 1.2 Les outils de sensibilisation.....24
   - 1.3 Présence d'enseignantes en sciences et en technologies.....26
   - 1.4 Suggestions.....30

2. LE MATERIEL PEDAGOGIQUE ET LES PRATIQUES PEDAGOGIQUES.....33
   - 2.1 Usage et effets du matériel "désexisé".....35
   - 2.2 Le matériel produit localement.....37
   - 2.3 Sensibilisation du personnel face au sexisme.....38
   - 2.4 Création d'un comité de surveillance.....39

3. LES FEMMES ET L'EDUCATION DES ADULTES.....41
   - 3.1 Programmes, activités et services à l'intention des femmes.....43
   - 3.2 Orientation professionnelle des femmes.....44
   - 3.3 Actions en vue d'inciter les femmes vers des métiers non traditionnels.....46
   - 3.4 Système de reconnaissance des acquis.....47
   - 3.5 Orientations nouvelles.....48

4. LES SERVICES DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE.....49
   - 4.1 Nombre de services de garde.....51
   - 4.2 Problèmes et avantages.....53
   - 4.3 Demandes formulées et obstacles à la création.....55

4.4 Réactions à l'obligation de créer des services de garde.....
4.5 Heures d'ouverture des services de garde.....56
4.6 Opération en dehors des périodes scolaires et gestion par la municipalité.....57
4.7 Le financement des services de garde.....58
4.8 Suggestions.....60
.....62

5. L'ACCES A L'EGALITE POUR LES FEMMES DANS LE SYSTEME SCOLAIRE.....
5.1 Des explications pour le nombre peu élevé de femmes cadres.....63
5.2 Encouragement aux femmes à postuler des postes de direction.....65
5.3 Les avis de concours.....67
5.4 Composition des comités de sélection.....68
5.5 Les mises en disponibilité 69
5.6 Les femmes et le temps partiel.....70
5.7 Avantages sociaux et le régime de travail à temps partiel.....71
5.8 Programmes d'accès à l'égalité et programmes d'action positive.....72
5.9 Négociation de ces programmes avec les syndicats.....74
5.10 Dispositions des conventions collectives touchant les congés parentaux.....76

6. LE HARCELEMENT SEXISTE ET SEXUEL.....78
6.1 Conscientisation des c.s. face à cette problématique.....81
6.2 Politique et mécanismes de recours au sein des commissions scolaires.....83
6.3 Position des c.s. quant à la pertinence de créer des mécanismes de recours.....85
6.4 Réactions des c.s. vis-à-vis certains types de mécanismes de recours.....87
.....89

7. INITIATIVES PRISES ET PROJETS DANS CERTAINES COMMISSIONS SCOLAIRES.....91

8. COMMENTAIRES GENERAUX, REACTIONS AU QUESTIONNAIRE OU SUGGESTIONS DIVERSES.....103

CONCLUSION.....111

PRESENTATION

Au printemps 1985, dans le cadre de la première phase du Sommet socio-économique sur la situation des femmes appelé "Décisions 85", la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec s'était engagée à consulter ses membres pour dégager un portrait précis de la condition féminine dans les milieux scolaires et pour identifier leur volonté à mettre de l'avant des actions pour améliorer le sort des femmes dans la société québécoise.

Les résultats de cette consultation devaient servir à instrumenter la Fédération pour sa participation à la deuxième phase du Sommet socio-économique prévue pour décembre 1985.

A la suite du changement de gouvernement à l'automne 1985, cette deuxième phase du Sommet a été reportée à avril 1986 puis finalement annulée, le gouvernement ayant décidé de réorienter son action dans ce dossier.

En effet, le 29 mai suivant, la ministre déléguée à la Condition féminine, Mme Monique Gagnon Tremblay a rendu public le "Plan d'action gouvernemental en matière de condition féminine pour 1986-1987".

Au mois de septembre, le ministre de l'Education, M. Claude Ryan, a réaffirmé la volonté du gouvernement d'agir dans ce dossier, dans une lettre qu'il a fait parvenir aux commissaires et aux syndics d'écoles pour leur faire connaître le support professionnel et financier qu'il entend accorder aux programmes d'accès à l'égalité dans certaines commissions scolaires, sur une base triennale et expérimentale.

Entre-temps, la Fédération des commissions scolaires avait donné suite à son engagement de consulter ses membres sur la problématique de la condition féminine, en effectuant un sondage à l'automne 1985.

De fait, d'octobre à décembre, 91 commissions scolaires ont répondu à un questionnaire détaillé et plusieurs d'entre elles ont même formulé des suggestions et des commentaires intéressants.

Dans le document qui suit, on retrouve les données ainsi recueillies auprès des commissions scolaires sur de multiples aspects de la condition féminine.

A noter que toutes les commissions scolaires ne se sont pas exprimées sur chacune des questions, pour diverses raisons. Toutefois, l'analyse des résultats s'est faite de façon objective en respectant les règles généralement observées dans les sondages de cette sorte.

Ce document, riche d'information et, de surcroît, d'actualité, se veut avant tout un instrument de réflexion et de sensibilisation pour les commissions scolaires intéressées à s'engager dans l'amélioration de la condition féminine qui constitue maintenant un projet pour la société québécoise.

Rappelons que 1985 a couronné ce qu'on a appelé la décennie des femmes, période au cours de laquelle les organisations de divers pays, sur tous les continents, se sont penchées sur la situation des femmes.

Vous trouverez, dans ce document, un aperçu de la situation telle que vécue dans les commissions scolaires du Québec. Les données ventilées pour chacune des questions posées aux commissions scolaires vous renseigneront sur différents volets de la condition féminine résumés, par ailleurs, dans la conclusion.

La section "Initiations et projets dans certaines commissions scolaires" ainsi que les "Commentaires généraux et les réactions au questionnaire" présentent également un intérêt certain.

LES LIMITES DE L'ETUDE

Un questionnaire, dont l'un des objectifs est de sensibiliser les répondants à divers aspects d'une problématique, inclut un certain nombre d'impératifs. Comme les questions sont souvent sujettes à différentes interprétations, nous avons opté pour un résumé global des commentaires, par ordre de priorité, pour chacune des questions.

Malgré l'envergure de l'outil de consultation (45 questions ouvertes), la majorité des commissions scolaires a fourni des réponses substantielles et souvent fort détaillées. Cependant, le questionnaire abordait plusieurs aspects où nous interrogions les valeurs véhiculées dans le milieu, les attitudes et les approches au niveau des interventions éducatives.

Le lecteur remarquera que le taux de répondants varie à chaque section du questionnaire. Cette situation est attribuable au fait que le thème traité ne concerne pas toujours toutes les commissions scolaires, ex.: les services de garde dans le cas d'une commission scolaire régionale.

En vue de respecter les critères de fidélité et de validité, nous ne retrouvons pas à l'intérieur de ce rapport des comparaisons entre les commissions scolaires des différentes régions administratives du Québec. La comparaison de régions n'offrant pas le même taux de représentativité aurait eu comme conséquence l'introduction de biais et surtout le désavantage de fournir des résultats non significatifs.

Malgré les différentes remarques mentionnées ci-haut, la compilation et l'interprétation des résultats furent effectuées de façon à atteindre, dans la mesure du possible, l'objectivité et le respect du contexte des commentaires.

Les limites sont inhérentes au choix méthodologique, soit des questions qualitatives difficilement quantifiables ou comparables, mais offrant l'avantage d'une connaissance plus approfondie des différents niveaux de perception ou d'interprétation face à une même réalité.

Nous croyons que les objectifs que nous nous étions fixés au départ ont été atteints.

L'outil de consultation sur la condition féminine a été conçu de façon à

- permettre de recueillir des informations générales sur la réalité vécue au sein des commissions scolaires membres de la Fédération, en rapport avec cette problématique, et vérifier leur volonté d'action ainsi que l'orientation actuelle et à venir de leurs actions en cette matière;

- fournir un instrument de sensibilisation et de réflexion sur divers aspects de la problématique de la condition féminine.

1. LA FORMATION ET LE CHOIX PROFESSIONNEL DES FILLES

1.1 L'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

On parle beaucoup depuis quelques années de l'orientation des filles vers des métiers non traditionnels plus rémunérateurs et plus porteurs d'avenir. Dans votre commission scolaire, constatez-vous une propension des jeunes filles à concentrer leur choix de carrière dans des métiers traditionnellement féminins (esthétique, secrétariat, coiffure, services médicaux et sociaux, etc.)?

L'ensemble des répondants est unanime pour affirmer qu'actuellement les cheminements scolaires des filles les conduisent à l'exercice de professions et métiers traditionnellement féminins. 50% des commissions scolaires évaluent qu'au-delà de 88% des jeunes filles orientent leur choix de carrière vers ces métiers, 5% proposent un chiffre plus conservateur de 70% et, enfin, 25% des répondants emploient les termes "tendance générale" pour qualifier l'orientation des jeunes filles vers des métiers traditionnellement féminins.

Pourcentage des garçons et filles en information professionnelle

Choix de carrière	filles	garçons
secrétariat	94,5%	5,5%
esthétique	98%	2%
coiffure	97%	3%
infirmière-auxiliaire	87%	13%

Comme l'illustre le tableau ci-haut, au niveau de la formation professionnelle, les effectifs féminins se concentrent dans un éventail très limité d'options, tels secrétariat, esthétique, coiffure et santé. De plus, certaines commissions scolaires affirment que cette situation n'a pas évolué depuis les cinq dernières années.

On note donc une persistance dans certaines grandes concentrations dites "ghettos d'études et d'emplois féminins".

Les résultats de notre consultation dans les commissions scolaires viennent donc corroborer ceux de l'étude produite par le Conseil supérieur de l'éducation, intitulée "La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective" (1984). Il nous apparaît utile de rappeler les principales causes explicatives de cette persistance telles que suggérées par le Conseil supérieur de l'éducation:

- le conditionnement par lequel les filles se détournent des sciences exactes et qui les amène à délaisser les professions techniques et scientifiques;
- le harcèlement sexuel;
- les diverses formes de discrimination subies par les filles qui optent pour un choix de carrière non traditionnel;
- etc.

Nous intéressant particulièrement à la première cause mentionnée ci-haut, nous avons voulu vérifier auprès des commissions scolaires **la répartition en pourcentage de garçons et de filles présents en sciences, en mathématiques et en technologies et ceci au niveau de 4e et de 5e secondaire:**

niveau	garçons	filles
4e secondaire		
sciences	49,88%	50,12%
mathématiques	47,71%	51,79%
technologies	68,08%	33,92%
5e secondaire		
sciences	49,77%	50,25%
mathématiques	49,8%	50,66%
technologies	---	---

Le tableau illustre que les garçons et les filles affichent le même taux de représentativité en sciences et mathématiques, 4e et 5e secondaire.

On note une certaine disproportion en technologies 4e secondaire où la présence des garçons est le double de celle des filles. Malheureusement, les données recueillies n'ont pas permis d'illustrer statistiquement les pourcentages de garçons et filles en 5e secondaire en ce qui a trait aux technologies. Les statistiques fournies étaient incomplètes ou non disponibles. On ne peut donc vérifier si cette tendance au cheminement différenciée des filles pour les technologies se poursuit ou s'amplifie en 5e secondaire.

Il est important de préciser que les politiques pédagogiques propres à chaque commission scolaire influencent dans une certaine mesure ces résultats. Ainsi, le caractère obligatoire des cours dans certaines commissions scolaires est à considérer fortement, particulièrement en mathématiques. Par ailleurs, plusieurs commissions scolaires exigent la réussite d'un cours de sciences ou offrent le cours obligatoire intitulé "Initiation aux technologies: option informatique". En conséquence, les pourcentages obtenus nous renseignent davantage sur la proportion du nombre de filles et de garçons présents à ces cours que sur les choix et intérêts personnels des étudiants.

En considérant les diverses difficultés rencontrées lors de la compilation (possibilité d'utilisation d'entre 25,5% et 45% de l'ensemble des données seulement) et surtout les variantes propres à chaque commission scolaire, nous présentons ces statistiques sous toute réserve. Celles-ci ne sont pas assez représentatives pour nous fournir des indicateurs d'une tendance bien identifiée et rigoureusement établie au plan de la recherche scientifique.

Votre commission scolaire a-t-elle développé une politique ou pris certaines initiatives pour corriger ces situations, s'il y a lieu, et améliorer les chances futures des filles dans leur carrière professionnelle?

actions particulières:	15,91%
information et sensibilisation:	36,36%
aucune action:	47,73%

Les actions particulières se traduisent majoritairement par des gestes organisationnels qui encouragent la mixité des groupes. Ainsi des options qui s'adressaient traditionnellement aux garçons sont maintenant obligatoires pour les deux sexes (ex.: mathématiques 4e et 5e secondaire, chimie 5e secondaire, etc.). Les commissions scolaires concernées affirment que les résultats sont concluants puisque maintenant il existe une chance égale pour les filles face aux concentrations habituellement fréquentées par les garçons.

Informer pour mieux sensibiliser est un autre choix fait par plusieurs commissions scolaires. Cette responsabilité repose bien souvent sur les conseillers en orientation et les conseillers en information scolaire et professionnelle, dont certains ont un souci de bien renseigner les filles face aux métiers non traditionnels. Ayant comme objectif de promouvoir l'égalité des sexes, des gestes tels: enlever toutes connotations sexistes dans l'appellation des secteurs d'exploration des métiers, encourager l'utilisation de documents précis (ex.: Explorons de nouveaux espaces, Vire-Vie, etc.), stimuler des discussions sur les stéréotypes sexistes, planifier des journées d'information sur les métiers non traditionnels, etc., reflètent le désir de créer un renforcement positif face à l'accessibilité des filles à des métiers non traditionnels.

Quelle évaluation faites-vous de ces initiatives?

Bien que les répondants affirment qu'il est trop tôt pour évaluer les résultats de ces efforts, on voit, par contre, dans les commentaires, que plusieurs conseillers en orientation ou en information scolaire et professionnelle ont la certitude que les filles bénéficient d'une meilleure connaissance des métiers non traditionnels comparativement aux années antérieures, et qu'il est important d'encourager celles qui osent s'aventurer dans ces "domaines d'hommes".

Les commissions scolaires n'ayant pas développé de politiques ou pris l'initiative d'actions concrètes affirment que le besoin n'existe pas ou que celui-ci ne fut pas exprimé assez clairement pour qu'il devienne une priorité. Ou encore, elles ne voient pas la nécessité de développer une politique particulière compte tenu que les profils professionnels sont offerts aux filles et aux garçons sans discrimination.

Les commissions scolaires conscientisées sont unanimes à affirmer que la plus grande barrière à surmonter est celle des mentalités. Les valeurs qui sont véhiculées dans la société et les intérêts immédiats des filles, facteurs qui les influencent dans leur choix de carrière, ne sont pas faciles à changer. On évalue que les différentes actions mises de l'avant sont valables mais insuffisantes pour contrer l'influence familiale et sociale, car les filles continuent à privilégier les métiers traditionnellement féminins. On constate donc la nécessité de travailler davantage sur l'environnement social et familial.

1.2 LES OUTILS DE SENSIBILISATION

Le ministère de l'Education s'est donné pour objectif de sensibiliser les jeunes filles face à l'importance de leur choix de carrière par la création d'outils de sensibilisation tels "Explorons de nouveaux espaces", "Vire-Vie", etc.

Ces outils sont-ils connus et utilisés au sein des commissions scolaires? Si oui, quelle est la fréquence de leur utilisation? Et, enfin, jugent-elles ces instruments adéquats et efficaces?

A. Connaissance et utilisation

connus et utilisés:	88,24%
inconnus et inutilisés:	11,76%

La grande majorité des commissions scolaires connaît donc et utilise l'un ou l'autre des outils énumérés ci-haut.

B. Fréquence de l'utilisation

systématiquement:	29,41%
sporadiquement:	50,98%
aucune réponse:	19,61%

Près de 30% des commissions scolaires intègrent systématiquement ces outils à l'intérieur de leur programme de cours. Elles consacrent donc des heures précises pour permettre l'intégration du contenu de ces outils, privilégiant les discussions et les recherches en classe.

La deuxième fréquence (50,98%) montre, par ailleurs, que bon nombre de commissions scolaires s'en remettent à l'initiative personnelle des conseillers en orientation et des professionnels de l'information scolaire et professionnelle. Elles déclarent que ces outils sont utilisés comme documents de référence prioritaires par ces professionnels, particulièrement lors d'entrevues avec les jeunes filles pour les sensibiliser à des possibilités plus larges de choix de carrière.

C. Evaluation

"Explorons de nouveaux espaces" suscite plus d'éloges des utilisateurs car on considère cet outil de sensibilisation comme étant contemporain et à la portée de tous. Ce dernier aide à relancer le processus d'orientation car les filles sont davantage sensibilisées aux nombreuses possibilités qui leur sont offertes. Bien que les résultats ne soient pas immédiatement perceptibles, cet outil est qualifié comme étant de bonne qualité et mérite d'être utilisé.

"Vire-Vie" est plus sévèrement critiqué car cet outil pose des difficultés d'organisation en vertu des modalités d'utilisation qu'il implique. Bien qu'on affirme qu'il est bien fait et présente un bon support technique, ce dernier outil se doit d'être actualisé (enrichi des dernières statistiques) et on doit en simplifier l'utilisation.

1.3 PRESENCE D'ENSEIGNANTES EN SCIENCES ET EN TECHNOLOGIES

Combien y a-t-il d'enseignantes en sciences et en technologies au sein de votre commission scolaire?

sciences: 29,63%
technologies: 3,28%

Pour cette question, nous n'avons pu utiliser que 47% des réponses fournies, car plus de la moitié des répondants ont inscrit seulement le nombre d'enseignantes dans les disciplines demandées. Ainsi, il fut impossible d'utiliser ces données pour fins de compilation car nous ignorons le pourcentage que représentent ces enseignantes sur l'ensemble du corps professoral pour chaque commission scolaire.

Cependant, nous croyons que les pourcentages présentés ci-haut reflètent assez bien une tendance générale, soit le très faible pourcentage des femmes présentes en sciences et en technologies si nous nous référons aux explications de cette situation fournies par les répondants.

Si les enseignantes sont relativement absentes de ces domaines, à quoi attribuez-vous cette situation dans votre commission scolaire?

La relative absence des femmes dans ces deux domaines est justifiée par le contrôle social et culturel d'une certaine époque dans le passé où les filles n'avaient pas les mêmes facilités d'accès à l'instruction ou, encore, s'engageaient formement au foyer et quittaient ainsi presque définitivement le marché du travail.

Si nous nous replaçons dans le contexte de vingt ans en arrière, alors que les commissions scolaires ont eu un besoin pressant d'enseignant(e)s dans ces secteurs, il n'y avait pratiquement que des hommes pour y répondre. Les femmes étaient peu qualifiées en sciences et en technologies alors que les hommes présentaient une formation pertinente.

De plus, en vertu de la décroissance de la population étudiante et des contraintes des conventions collectives (clauses de l'ancienneté), le corps professoral se caractérise par le vieillissement et la stabilité.

Ainsi, les commissions scolaires estiment que cette situation n'est que la perpétuation d'anciens schèmes de vocations, de spécialisations où les femmes étaient quasi absentes à une certaine époque.

Les commissions scolaires croient-elles que cette relative absence de modèles féminins peut contribuer à éloigner les jeunes filles des sciences et des technologies?

oui:	59,18%
non:	22,55%
aucune réponse:	18,37%

Considérant que l'identification est une phase importante à l'adolescence, près de 60% des commissions scolaires croient que cette absence de modèles féminins tend à éloigner les jeunes filles des sciences et des technologies. Puisque les jeunes ont tendance à reproduire les modèles qu'ils voient ou recherchent ceux-ci avant de s'aventurer, le fait de ne pas avoir de modèles féminins peut conditionner les jeunes filles.

La présence d'enseignantes dans ces domaines serait un élément de plus pour motiver les étudiantes qui pourraient alors s'identifier à une personne admirée exerçant une profession non traditionnelle. De plus, on considère que le modèle reste très important en éducation et s'avère primordial lorsque l'on désire changer des mentalités.

Les 23% de commissions scolaires ayant répondu négativement ne sont pas en accord avec les justifications mentionnées ci-haut, mais croient que ce qui importe davantage est l'attitude des enseignant(e)s dont l'influence est prépondérante sur les jeunes. Ainsi, pour elles, le sexe du professeur s'avère être un élément moins déterminant que son comportement non discriminatoire à l'égard des élèves féminins.

Enfin l'ensemble des répondants croit que nous faisons face à un problème de société car les jeunes puisent aussi leur modèle, et peut-être davantage qu'à l'école, dans le milieu familial et social.

Les commissions scolaires envisagent-elles des correctifs pour assurer une présence équitable d'hommes et de femmes enseignant en sciences et en technologies?

oui:	53.06%
non:	34,69%
aucune réponse:	12,24%

Les correctifs suggérés en vue d'augmenter la présence des femmes dans ces secteurs d'enseignement sont de soutenir le principe d'accès à l'égalité des chances ou de favoriser la discrimination positive lors d'ouverture de postes.

De plus, on croit nécessaire d'encourager le perfectionnement chez les femmes pour qu'elles présentent une formation pertinente lors des comités de sélection.

Enfin, les commissions scolaires croient que, par le biais d'une information aux enseignant(e)s qui prônerait la désexualisation des rôles sociaux, il serait possible d'influencer les attitudes du corps professoral pour éviter des comportements discriminatoires dans le milieu éducationnel.

Y a-t-il des obstacles qui vous empêcheraient d'implanter ces correctifs? Lesquels?

L'implantation de ces correctifs ne va pas sans difficultés. Les commissions scolaires mentionnent les problèmes d'adaptation de la part de l'ensemble des intervenants scolaires face à cette problématique de la condition féminine. Le milieu scolaire, par ses attitudes sexistes, rend précaire l'efficacité des interventions et on doit donc surmonter les résistances organisationnelles aux changements.

De plus, des contraintes plus terre à terre, telles la stabilité du personnel, le manque d'ouvertures de postes et les mécanismes d'affectation des enseignants réglementés par les conventions collectives, ne facilitent en rien l'implantation de correctifs pour assurer une présence équitable d'enseignantes dans ces secteurs longtemps considérés comme étant l'apanage des hommes.

1.4 SUGGESTIONS PARTICULIERES PERMETTANT DE SENSIBILISER LES ELEVES FEMININS A L'IMPORTANCE DE CONSIDERER DES CHOIX DE CARRIERE MOINS TRADITIONNELS ET PLUS PORTEURS D'AVENIR

Selon les répondants, il devient important de cesser d'encourager les filles vers des choix de carrière traditionnellement féminins.

Notant un manque de confiance chez les jeunes filles, on pense que celles-ci doivent être confrontées avec la réalité que vivent les femmes afin qu'elles regardent leur avenir de façon réaliste. Pour favoriser cette prise en charge de l'étudiante, la sensibilisation devrait porter sur les conséquences sociales, économiques et psychologiques des choix de carrière. Ainsi les programmes d'information doivent faire état de la disparité des salaires et des taux d'emploi entre les divers profils de carrière.

Cette démarche de sensibilisation doit se faire en parallèle, à la fois dans le milieu scolaire et dans le milieu familial. La publicité télévisée a l'avantage de rejoindre l'ensemble des familles pour les conscientiser et les sensibiliser afin qu'elles supportent leurs jeunes filles qui s'orientent vers des choix de carrière non traditionnels.

La promotion des carrières non traditionnelles doit être faite de façon dynamique. Des présentations de portraits ou de modèles féminins exerçant des métiers non traditionnels, des visites dans les lieux de travail en vue d'augmenter les contacts avec l'industrie, des conférences ou ateliers de réflexion sur la condition féminine, des représentations de productions audio-visuelles existantes fort appréciées et applicables à des groupes nombreux, etc., sont autant de moyens à exploiter pour atteindre un objectif de sensibilisation.

Puisque les conseillers en orientation et les responsables de l'information scolaire et professionnelle sont des intervenants de première ligne, des efforts particuliers de sensibilisation doivent s'adresser à eux. De plus, il faut faire en sorte que le cours "choix de carrière" soit d'une excellente qualité.

Selon les commissions scolaires, il est important de donner des modèles mais il faut éviter la féminisation à outrance et la propagande. Bien que les choix de carrière doivent être exempts de sexisme, bien qu'il faille éviter les stéréotypes, bien qu'il faille assurer la mixité de tous les cours au niveau secondaire, tous les efforts à faire ont comme objectif de fournir de l'information de qualité dans le respect du choix de l'étudiante.

2. LE MATERIEL PEDAGOGIQUE ET LES PRATIQUES PEDAGOGIQUES

Diverses études faites au cours des dernières années ont révélé l'existence de stéréotypes sexistes engendrés par le matériel pédagogique et les pratiques pédagogiques des enseignants et de tout le personnel éducatif. Au niveau provincial (MEQ), on a développé une grille d'analyse pour éliminer les stéréotypes discriminatoires et tous les nouveaux manuels scolaires produits doivent être soumis à cette grille d'analyse.

Ce nouveau matériel désexisé est-il en usage dans les commissions scolaires? Si oui, constate-t-on des effets positifs?

2.1 UTILISATION ET EFFETS DU MATERIEL DESEXISE

2.1.1 Utilisation

oui:	91,2%
non:	5,49%
pas de réponse:	3,3%

Comme nous pouvons le constater, la majorité des commissions scolaires utilise le matériel pédagogique désexisé.

2.1.2 Les effets

Bien que les effets soient difficiles à percevoir à court terme ou que les commissions scolaires croient qu'il est trop tôt pour en faire une évaluation, on estime que les modèles proposés dans ce matériel sont adéquats. Ces derniers provoquent des mises en situation valables et stimulantes, entraînant ainsi des prises de conscience chez les enfants.

On affirme que pour atteindre vraiment une désexisation des rôles sociaux, l'usage de ce matériel doit être enrichi d'interventions de la part des enseignant(e)s, où leurs attitudes sont déterminantes.

Bien que l'on constate que les enfants s'ajustent, que leur vision des choses soit moins sexiste, l'évolution en milieu familial est très souvent tout à l'opposé de cette désexisation, celle-ci n'étant pas encore passée dans les moeurs.

Enfin, on mentionne que beaucoup de travail reste à faire, particulièrement en ce qui a trait aux volumes en bibliothèque.

2.2 LE MATERIEL PRODUIT LOCALEMENT

Le matériel produit localement au sein des commissions scolaires fait-il l'objet d'une analyse pour en éliminer les stéréotypes sexistes?

oui:	18,68%
non:	69,23%
très peu ou pas de matériel local:	12,09%

18,68% des commissions scolaires se sont donné comme mandat d'exclure les stéréotypes sexistes de leur matériel produit localement. Cette responsabilité de désexisation revient au comité de rédaction ou au service éducatif. L'outil privilégié est la grille d'analyse du MEQ ou des références aux modèles proposés par le matériel déjà désexisé.

Les 69,23% de répondants ayant fourni une réponse négative mentionnent que la désexisation du matériel pédagogique est un souci constant, malgré l'inexistence d'instruments formels de vérification. On affirme que le personnel est sensibilisé à cette question (distribution de la grille d'analyse du MEQ lors des journées pédagogiques) et que cette démarche de désexisation est bien souvent en étroite relation avec les initiatives personnelles des enseignant(e)s.

Enfin 12% des commissions scolaires font remarquer que le matériel local se résume à la seule préparation des examens et qu'elles fournissent alors des critères de préparation qui rappellent aux concepteurs la nécessité de s'adresser tant aux filles qu'aux garçons.

2.3 SENSIBILISATION DU PERSONNEL FACE AU SEXISME

Les commissions scolaires ont-elles pris des initiatives pour sensibiliser les différents intervenants du monde scolaire au sexisme et à ses manifestations?

oui:	28,57%
non:	69,23%
pas de réponse:	2,2%

Près de 30% des commissions scolaires ont mis sur pied différentes activités en vue de sensibiliser leur personnel au sexisme et à ses manifestations. Outre la distribution de documents (grille d'analyse du MEQ, différents rapports sur la condition féminine, vidéos, etc.), des sessions d'information ont été organisées. Des réunions avec les parents, des ateliers avec personnes-ressources invitées, des visites éducatives, différentes manifestations organisées dans le cadre de la journée de la femme, etc., sont autant de moyens mis en oeuvre en vue de conscientiser le personnel face au sexisme.

Croyant que le personnel est suffisamment sensibilisé au sexisme et à ses manifestations, près de 70% des commissions scolaires n'affichent aucune initiative. Considérant la promotion par les médias comme amplement suffisante, les répondants affirment que le sexisme est sujet de discussions occasionnelles. Bien que l'on se dise préoccupé par cette réalité, la sensibilisation se limite à l'affichage des documents reçus.

2.4 CREATION D'UN COMITE DE SURVEILLANCE

Lors de la phase I du Sommet sur la situation économique des femmes, appelé "Décisions 85" et organisé en mai 1985 par le gouvernement du Québec, on a réclamé la création, au sein de chaque commission scolaire, d'un comité de surveillance en ce qui a trait à la désexisation du matériel scolaire et des pratiques pédagogiques. Les commissions scolaires approuvent-elles la création d'un tel comité?

oui:	38,46%
non:	58,24%
aucune réponse:	3,3%

En vue de traduire les discours par des pratiques quotidiennes, 38,46% des commissions scolaires donnent leur accord à la création d'un comité de surveillance. Celles-ci affirment que les enseignants ont besoin d'être sensibilisés davantage car les pratiques pédagogiques sont à améliorer, ces dernières pouvant être plus néfastes que le matériel scolaire.

Bien que le comité pourrait intervenir en cas de situations abusives, on s'interroge face à son opérationnalisation et à la disponibilité des ressources inhérentes à sa création.

58,24% des commissions scolaires n'approuvent pas la création d'un tel comité de surveillance croyant qu'il ne répond pas à un besoin réel. Elle justifient leur réponse par le fait que le matériel scolaire est déjà soumis à une grille d'analyse et que celle-ci est suffisamment serrée pour répondre adéquatement au besoin d'équité.

Les répondants désirent investir leurs efforts pour créer une mentalité favorable à l'égalité des sexes plutôt que de miser sur la surveillance.

Enfin, la lutte contre le sexisme se doit d'être une préoccupation soutenue et élargie plutôt que concentrée dans un mécanisme non nécessaire et qui viendrait, encore une fois, alourdir le système.

3. LES FEMMES ET L'EDUCATION DES ADULTES

3.1 PROGRAMMES, ACTIVITES ET SERVICES A L'INTENTION DES FEMMES

Dans la majorité des commissions scolaires répondantes soit 92,5%, les services d'éducation des adultes ont développé, en collaboration avec la DGEA, divers programmes, activités de réflexion et services à l'intention des femmes.

Voici l'éventail de ces initiatives spécifiques, accompagné des pourcentages nous renseignant sur les programmes, activités de réflexion ou services qui sont davantage privilégiés:

- Transition-Travail (68,57%): programme intensif destiné à la "femme au foyer" qui désire réintégrer le marché du travail;
- Education populaire (51.43%): différents cours tels: croissance personnelle, développement humain, condition féminine, ménopause, etc.;
- Initiation aux métiers non traditionnels (42,86%);
- Relations privilégiées avec des organismes féminins de la région (34,29%), ex.: animation et support en vue de regrouper et former des groupes d'action communautaire;
- Service d'information, d'évaluation des acquis et d'orientation scolaire et professionnelle (17,14%).

Les commissions scolaires n'offrant pas présentement d'actions spécifiques mentionnent qu'elles sont en voie de développement pour offrir ces services ou qu'elles sont fortement intéressées à les mettre sur pied.

3.2 ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Les commissions scolaires constatent-elles chez les femmes qui s'inscrivent à l'éducation des adultes la même tendance que chez les élèves féminins du secteur régulier soit à se concentrer dans des spécialités professionnelles traditionnellement féminines? Si oui, quelle est la proportion que représentent ces femmes dans les spécialités dites féminines?

oui:	87,5%
non:	5%
aucune réponse:	7,5%

Comme nous pouvons le constater, une forte majorité des femmes concentrent leur choix de carrière dans des métiers traditionnellement féminins.

Seulement un peu plus de la moitié des répondants (57,14%) ont fourni des statistiques précises quant au taux de représentativité des femmes. Chez ces répondants, on constate que 92,25% des femmes se dirigent vers des spécialités professionnelles traditionnellement féminines.

Les autres commissions scolaires qualifient de "tendance générale" l'orientation des femmes vers des spécialités traditionnellement féminines.

Malgré que l'on constate une légère percée vers les métiers non traditionnels, ceux-ci sont peu accessibles aux femmes étant donné que souvent elles n'ont pas les acquis éducationnels de base pour y être admissibles.

Enfin, les 5% de commissions scolaires ayant répondu négativement sont situées à l'intérieur de régions où la majorité des métiers s'articule autour d'une seule activité économique (ex.: chasse, pêche).

3.3 ACTIONS EN VUE D'INCITER LES FEMMES VERS DES METIERS NON TRADITIONNELS

De façon générale, les commissions scolaires croient à l'élaboration d'un plan global d'intervention en vue d'aider les femmes à choisir des voies de carrière moins traditionnelles et offrant de meilleurs débouchés sur le marché du travail.

La sensibilisation doit être orientée à deux niveaux précis. Premièrement, puisque les conseillers en orientation ont un rôle clé à jouer, ces derniers doivent faire l'objet d'une attention particulière. Deuxièmement, les femmes doivent posséder toute l'information voulue face aux métiers non traditionnels. La présentation de témoignages de femmes exerçant de tels métiers, la publicisation télévisée de ces portraits de femmes, des possibilités d'expériences ou de stages dans les entreprises, etc., faciliteraient cette meilleure connaissance des métiers non traditionnels.

D'autres actions particulières sont suggérées en vue de faciliter aux femmes leur démarche éducationnelle ou leur intégration au milieu du travail:

- la création d'un service de garderie en après-midi pour les femmes qui suivent des cours;
- plus d'emphase sur des programmes de formation préparatoire à l'emploi.

Enfin, plusieurs commissions scolaires souhaitent la présence d'une personne spécifiquement désignée et chargée du dossier de la condition féminine au sein du service de l'éducation des adultes.

3.4 SYSTEME DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Un projet de reconnaissance des acquis expérientiels pour des clientèles (dont les femmes) qui ont vécu des expériences hors du scolaire (mouvements bénévoles, certaines expériences de travail, travail à la maison, etc.) a été expérimenté depuis deux ans environ. Les commissions scolaires sont-elles impliquées dans ce genre d'expérience? Si non, songent-elles à le faire?

oui:	25%
non:	70%
aucune réponse:	5%

Parmi les commissions scolaires ayant répondu négativement, 39,29% mentionnent que le système de reconnaissance des acquis est à l'état de projet. Le même pourcentage (39,29%) affirment être fortement intéressées à la création d'un tel système. Enfin, 21,43% des répondants n'ont fourni aucune réponse.

Les seuls commentaires recueillis, face aux difficultés d'implantation d'un tel système, se résument aux difficultés financières et au besoin d'outils que nécessite un tel projet de reconnaissance des acquis.

3.5 ORIENTATIONS NOUVELLES

Voici l'éventail des orientations nouvelles que les commissions scolaires songent à prendre pour améliorer le sort des femmes qui s'inscrivent aux activités dispensées par le service d'éducation des adultes:

- Implantation d'un réseau de garderies:
  . services de garde en après-midi pour la tenue de cours de jour;
  . services de garde en milieu de formation pour les stagiaires;
  . intervenir pour la reconnaissance des frais de garde pour les femmes inscrites à temps plein.

- En vue d'assurer une plus grande accessibilité, le service d'éducation des adultes doit offrir des cours de jour.

- Intensifier l'information sur les métiers non traditionnels et offrir des stages dans des industries présentant ce type de métiers.

- Offrir une plus grande variété de cours, ex.: rôle de la femme en société.

- Supporter la reconnaissance des acquis de formation et des acquis expérientiels.

- Offrir des services au niveau du "counselling".

- Améliorer et intensifier la collaboration avec les mouvements de femmes.

4. LES SERVICES DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

Des modifications importantes se sont produites dans notre société suite au phénomène d'éclatement de la cellule familiale traditionnelle et à la présence accrue des femmes sur le marché du travail. Aujourd'hui, environ une femme sur deux occupe un emploi et le nombre augmente d'année en année. Cela entraîne une nécessité accrue d'avoir accès à des services de garde pour les enfants. Le milieu scolaire est particulièrement sollicité pour faire sa part en ce domaine. La loi 3, dont l'application est actuellement suspendue, prévoyait d'ailleurs des obligations nouvelles aux écoles et aux commissions scolaires en matière de services de garde.

4.1 NOMBRE DE SERVICES DE GARDE

Les commissions scolaires opèrent-elles actuellement des services de garde en milieu scolaire? Si oui, quel en est le nombre?

oui:	48,24%
non:	51,75%

48,24% des commissions scolaires se partagent 159 services de garde. L'étendue varie entre 1 et 16 services. 78% des commissions scolaires qui ont des services de garde ont un taux inférieur ou égal à 5 services de garde.

Il est à remarquer que le terme "services de garde" fut quelquefois interprété comme les services de surveillance des enfants sur l'heure du midi. Ayant été dans l'impossi-

bilité de distinguer entre les services de garderie conventionnels et les services de surveillance, lors de la compilation des résultats, les pourcentages ci-haut incluent ces derniers.

4.2 PROBLEMES ET AVANTAGES

Selon les commissions scolaires, les **principaux problèmes** rencontrés se rattachent au financement. Au départ, en vertu de la rigidité des normes pour la création de services de garde en milieu scolaire, si l'école ne répond pas entièrement aux exigences, elle ne peut bénéficier de subventions. De plus, l'école obtient une subvention seulement pour la mise sur pied de la garderie. Celle-ci doit prévoir, à même ses fonds, un montant de base annuel de remplacement du matériel périssable et assumer les réparations qui peuvent survenir au cours de l'année. Etant donné, par ailleurs, que les services de garde fonctionnent sur une base d'autofinancement, le nombre d'usagers disponibles dans le milieu rend souvent précaire la continuité de ce service.

L'école rencontre souvent aussi un problème quant à la disponibilité des locaux.

On note également un accroissement de la tâche du directeur d'école, soit le temps et l'énergie pour contrôler la gestion des services de garde.

On mentionne encore que l'information fournie par le ministère de l'Education est très confuse pour les parents bénéficiaires.

Quant aux **avantages**, les garderies s'avèrent un service complémentaire de l'école. Généralement de très bonne qualité, ce service est très apprécié des parents. La garderie permet à l'enfant de vivre dans un contexte social sécurisant et de partager avec d'autres enfants des activités et des jeux diversifiés et formateurs.

Enfin, les commissions scolaires estiment que l'on retrouve moins d'enfants dans les rues, moins de "clés dans le cou".

4.3 DEMANDES FORMULEES ET OBSTACLES A LA CREATION

Les commissions scolaires n'opérant pas présentement des services de garde ont-elles déjà reçu des demandes pour en créer? Quels furent les obstacles qui en ont empêché la création?

Se référant à la question 4.1 où il ressort que 51,75% des commissions scolaires n'offrent pas de services de garde, 40,91% de celles-ci ont reçu des **demandes**, 29,55% n'en ont pas reçues, 22,73% n'ont fourni aucune réponse et 6,28% ont répondu que le besoin n'existe pas car la municipalité fournit déjà un service adéquat.

Les principaux **obstacles** mentionnés concernent toujours le problème du financement, ou encore les commissions scolaires ne répondent pas adéquatement aux conditions exigées par le MEQ pour obtenir des subventions. De plus, la trop faible demande du milieu et le peu d'implication des parents sont des barrières additionnelles en vue de créer des services de garde. Enfin, on mentionne encore ici le problème de la disponibilité de locaux adéquats.

4.4 REACTIONS A L'OBLIGATION DE CREER DES SERVICES DE GARDE

Les commissions scolaires sont-elles d'accord pour créer des services de garde sans que les parents doivent en faire la demande?

oui:	9,41%
non:	80%
indécis:	4,71%
aucune réponse:	5,88%

Les 80% de commissions scolaires ayant répondu négativement affirment qu'il est de leur devoir de répondre à un besoin (i.e. être réceptives aux demandes, publiciser le fait que les commissions scolaires peuvent organiser des services de garde sur demande) et non de créer un besoin. L'école doit seulement répondre à la demande du milieu et non se substituer à la responsabilité des parents à ce niveau. Les répondants ajoutent que plus nous rendrons les commissions scolaires responsables de services qui ne font pas partie de leur mandat, plus nous diluerons la qualité des services éducatifs.

Les commissions scolaires donnant leur accord à ce projet, soit 9,41%, posent comme conditions d'avoir un mode de financement à 100% et d'avoir le sentiment de répondre à un besoin réel.

4.5 HEURES D'OUVERTURE DES SERVICES DE GARDE

Plusieurs réclament que les garderies scolaires soient ouvertes de 7h à 19h et aussi lors des journées pédagogiques. Les commissions scolaires considèrent-elles ces heures d'ouverture acceptables?

- 74,21% des commissions scolaires affirment que c'est toujours possible mais conditionnel aux ressources disponibles et aux besoins de chaque milieu;
- 16,32% répondent un non catégorique ou affirment que ce projet n'est pas souhaitable;
- 5,5% ne fournissent aucune réponse;
- 4,05% affirment que le besoin n'existe pas ou n'est pas réel.

Les principales **conditions** qu'énumèrent les 74,21% de commissions scolaires qui sont en accord sont:

- si le nombre d'enfants est suffisant pour atteindre l'autofinancement ou si les usagers acceptent de partager les coûts (ces derniers pouvant être onéreux si le nombre d'enfants est peu élevé);
- si l'école répond adéquatement quant à la disponibilité des locaux;
- si l'on considère qu'il n'est pas néfaste pour l'enfant de passer trop de temps dans le même milieu.

Compte tenu de toutes ces conditions, les répondants croient qu'il faut évaluer l'ensemble du dossier et planifier en conséquence.

L'accroissement des subventions versées par le MEQ semble être la solution privilégiée pour offrir un meilleur service et faire correspondre les heures d'ouverture de la garderie à celles des milieux de travail des usagers.

4.6 OPERATION EN DEHORS DES PERIODES SCOLAIRES ET GESTION PAR LA MUNICIPALITE

Certains souhaitent que les garderies scolaires soient ouvertes les fins de semaine et aussi durant la période estivale. Ils suggèrent alors d'en confier la gestion à la municipalité. Les commissions scolaires approuvent-elles ces deux projets?

Fin de semaine et période estivale

oui:	18,92%
non:	31,08%
indécis:	2,70%
pas de réponse:	47,3%

18,92% des commissions scolaires donnent un accord conditionnel à l'idée de rendre les garderies accessibles au cours de ces périodes.

- si on répond à une réelle demande;
- si on obtient des subventions suffisantes;
- si on bénéficie d'équipements adéquats.

31,08% des commissions scolaires affirment par contre que ces périodes ne rencontrent pas les objectifs des garderies en milieu scolaire. Ce projet, selon elles, ne rend pas service aux enfants car ceux-ci passeraient alors trop de temps dans le même milieu. Les répondants estiment qu'il faut éviter de se substituer aux responsabilités familiales et éviter le "dumping" des enfants.

De plus, ceci entraînerait des augmentations des frais de garde en raison des coûts supplémentaires (surveillance et sécurité, conciergerie, assurances, etc.). Or, ces derniers sont suffisamment élevés actuellement dans les services de garde où le nombre d'enfants est peu élevé.

Gestion municipale

oui:	40,54%
non:	25,68%
indécis:	2,7%
pas de réponse:	31,08%

Nous retrouvons très peu de commentaires accompagnant les réponses à cette question.

Les 40,54% de commissions scolaires ayant répondu positivement précisent seulement qu'il serait important de bien définir les modalités d'administration et que la gestion par la municipalité, pour les périodes de fin de semaine et la saison estivale, aurait comme avantage d'offrir des services à toute la population.

Les 25,68% de commissions scolaires qui ont répondu négativement considèrent que ce dossier appartient à l'administration scolaire. Elles proposent de confier ces services de garde à l'entreprise privée ou qu'ils soient pris en charge par les usagers.

4.7 LE FINANCEMENT DES SERVICES DE GARDE

Le financement des services de garde en milieu scolaire pose-t-il des difficultés? Les subventions pour leur création sont-elles suffisantes? La cotisation exigée des parents semble-t-elle trop élevée?

- 15,07% des commissions scolaires affirment que les subventions pour la création et l'opération des services de garde sont suffisantes et que la cotisation exigée des parents est raisonnable;

- 24,66% des commissions scolaires croient que le financement des services de garde ne pose aucun problème à la condition que la clientèle soit suffisante. Les répondants ne fournissent aucun détail quant à la cotisation exigée de la part des usagers;

- 26,03% des commissions scolaires n'ont fourni aucune réponse;

- 34,25% des commissions scolaires rencontrent des problèmes financiers et, par voie de conséquence, les cotisations qu'ils doivent exiger sont trop élevées.

Lors de la création des services de garde, on qualifie souvent les subventions comme étant suffisantes à condition que la commission scolaire investisse quelque peu ses biens. En prêtant ses locaux, en effet, celle-ci assume les frais de chauffage, d'éclairage et d'entretien. On souligne aussi que les subventions du MEQ ne couvrent pas les coûts de remplacement du mobilier et des équipements.

Quant à la cotisation, les commissions scolaires croient qu'elles sont devant un cercle vicieux: si le nombre d'usagers n'est pas suffisant, la cotisation est trop élevée et celle-ci devient alors l'obstacle majeur à l'instauration d'un service de garde.

De plus, les familles monoparentales rencontrent des difficultés majeures pour assumer le coût des cotisations. Ce coût devrait être calculé en fonction du revenu.

Plusieurs commissions scolaires font remarquer que le montant de la cotisation est fonction du nombre d'enfants. Or, plus la clientèle est nombreuse, moins la cotisation est élevée. Lorsque la clientèle est peu nombreuse toutefois, plusieurs commissions scolaires trouvent que les règles de financement proposées par le MEQ dans son formulaire 60260 sont inadéquates et peu réalistes. On suggère qu'un montant de base soit accordé à chaque garderie quel que soit le nombre d'enfants qui la fréquentent, ce qui permettrait alors de réduire le coût de la cotisation dans les garderies où la clientèle est peu nombreuse.

Dans l'ensemble, cependant, le montant de la cotisation est jugé raisonnable par les commissions scolaires. Le système "clé au cou" est toutefois plus économique.

4.8 SUGGESTIONS

Voici, proposée par les commissions scolaires, la liste des suggestions susceptibles d'aider la création d'un plus grand nombre de garderies et d'en faciliter l'opération:

- Les rendre plus accessibles, plus faciles à organiser et à gérer. Pour ce faire:
  . simplifier les formulaires des demandes d'ouverture ou de renouvellement d'opération;
  . support technique pour la mise en place;
  . plus de souplesse sur le financement, ex.: possibilité de transfert opération vs immobilisation;
  . ajuster les subventions au coût de la vie;
  . recevoir des allocations pour tous les coûts additionnels.

- Mettre des locaux à la disposition des écoles et prévoir l'emplacement précis de ceux-ci lors de constructions d'écoles.

- Création d'un conseil d'administration (supervisé par la commission scolaire) formé de parents afin que ces derniers s'impliquent davantage.

- Calculer la cotisation des parents en fonction du revenu.

5. L'ACCES A L'EGALITE POUR LES FEMMES DANS LE SYSTEME SCOLAIRE

5.1 DES EXPLICATIONS POUR LE NOMBRE PEU ELEVE DE FEMMES CADRES

Diverses études démontrent que les femmes sont très peu nombreuses dans les fonctions de cadres des c.s. et ce, même dans les écoles primaires où elles constituent pourtant 88,7% des enseignants (MEQ 1981-1982). Les c.s. croient-elles que cette situation reflète une certaine discrimination (même involontaire) à l'égard des femmes? A quoi attribuent-elles cette situation?

discrimination involontaire: 33,33%
aucune discrimination: 66,67%

La raison majeure invoquée pour expliquer cette situation est que, lors d'ouverture de postes, les femmes postulent moins. On attribue ce fait au sentiment d'insécurité des femmes, au fait qu'elles manquent souvent de confiance en elles-mêmes. Elles ont aussi de la difficulté à concilier les obligations familiales et les exigences d'un poste de cadre, notamment en ce qui a trait à la disponibilité. La double tâche (gestion familiale et travail extérieur), la maternité qui entraîne la cessation temporaire d'emploi, la crainte des exigences liées à ce genre d'occupation, particulièrement la disponibilité requise et la perte de vacances, sont autant d'autres facteurs qui viennent fortement influencer le choix des femmes qui désirent poser leur candidature pour des postes de cadres.

Les commissions scolaires, ayant affirmé que cette situation est attribuable à une certaine discrimination involontaire, ajoutent que les niveaux d'exigences sont plus élevés pour les femmes et qu'il existe un préjugé favorable aux hommes pour assurer un poste de direction.

Enfin, on mentionne qu'il est difficile de constater des changements sur ce point puisqu'il y a peu d'ouvertures de postes de cadres, ceux-ci ayant tendance à diminuer en nombre et le taux de roulement de leurs titulaires étant peu élevé actuellement.

5.2 ENCOURAGEMENT AUX FEMMES A POSTULER DES POSTES DE DIRECTION

Les commissions scolaires ont-elles tenté d'attirer plus de femmes à postuler pour des postes de direction? Quels furent les moyens et les résultats?

oui:	17,98%
non:	79,81%
aucune réponse:	2,25%

Le **moyen** généralement utilisé par les commissions scolaires ayant tenté d'attirer plus de femmes à postuler pour des postes de direction fut de transmettre une invitation spéciale aux femmes.

Cette promotion se traduisait soit par des conseils et encouragements personnels soit par de la sollicitation directe.

Certaines commissions scolaires, à compétences égales, ont favorisé une femme.

Selon les répondants, les **résultats** de ces efforts furent peu concluants.

Enfin, les commissions scolaires n'ayant posé aucun geste précis pour encourager les femmes affirment que les postes sont ouverts à tous, que les chances de les obtenir sont égales tant pour les hommes que pour les femmes et qu'elles n'ont pas posé de gestes ni pour encourager ni pour décourager les femmes à postuler.

5.3 LES AVIS DE CONCOURS

Les avis de concours de recrutement dans les commissions scolaires s'adressent-ils, de par leur formulation habituelle, et aux hommes et aux femmes?

oui:	93,26%
non:	5,62%
pas de réponse:	1,12%

Comme on le constate, la majorité des commissions scolaires porte une attention particulière à la formulation des avis de concours de recrutement afin que ceux-ci s'adressent et aux hommes et aux femmes. Les 5,62% des répondants ayant répondu négativement affirment qu'ils formulent leurs avis de recrutement de concours avec des appellations du genre masculin mais que celles-ci s'appliquent également au genre féminin.

5.4 COMPOSITION DES COMITES DE SELECTION

Les comités de sélection sont-ils plus souvent composés exclusivement d'hommes?

oui:	43,82%
non:	50,56%
aucune réponse:	5,62%

43,82% des commissions scolaires affirment que les comités de sélection sont composés exclusivement d'hommes.

50,56% des commissions scolaires ont répondu négativement. Elles constatent cependant que, dans l'ensemble, les hommes sont majoritaires dans les comités de sélection. La présence féminine est souvent assurée par une représentation du conseil des commissaires, où les femmes sont davantage représentées.

5.5 LES MISES EN DISPONIBILITE

Dans les commissions scolaires, les femmes sont-elles plus nombreuses que les femmes à être mises en disponibilité?

oui:	12,36%
non:	35,96%
aucune mise en disponibilité:	22,47%
aucune réponse:	29,21%

Les commissions scolaires font remarquer que les mises en disponibilité sont proportionnelles au nombre de femmes et d'hommes au sein de la commission scolaire. En vertu des règles administratives, la règle d'ancienneté régit totalement les mises en disponibilité, donc le sexe n'est pas un critère.

5.6 LES FEMMES ET LE TEMPS PARTIEL

Diverses études démontrent que les femmes sont plus exposées que les hommes au travail à temps partiel. Cette situation se reflète-t-elle au sein des c.s.? Si oui, dans quelle proportion?

oui:	71,91%
non:	17,98%
aucune réponse:	10,11%

Seulement 31,25% des 71,91% de commissions scolaires ayant répondu affirmativement fournissent des statistiques précises quant à la proportion de femmes et d'hommes employés à temps partiel. Dans les 31,25% de commissions scolaires qui ont répondu, nous retrouvons une moyenne de 84,75% de femmes exposées au travail à temps partiel.

Encore ici, les commissions scolaires font remarquer que le nombre de femmes et d'hommes exposés au temps partiel est proportionnel au nombre de femmes et d'hommes au sein de la commission scolaire.

Il est important de noter que l'occupation d'un poste à temps partiel résulte souvent d'une demande personnelle de la part des femmes. On mentionne que très peu d'hommes font cette même demande car souvent ils sont l'unique pourvoyeur à la maison.

Enfin, les commissions scolaires affirment que le travail à temps partiel n'inclut aucune connotation négative comme peut le laisser présumer la question.

5.7 AVANTAGES SOCIAUX ET LE REGIME DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Ce régime de travail à temps partiel comporte des avantages moindres au plan de l'acquisition de la permanence, de la sécurité d'emploi, du cumul des années d'expérience, etc. Dans une perspective d'égalité des chances pour les femmes dans leur cheminement de carrière, les commissions scolaires sont-elles prêtes à consentir aux travailleurs à temps partiel l'accès aux mêmes protections et aux mêmes avantages sociaux que pour les employés permanents, calculés sur la base du temps fait dans l'emploi?

oui:	55,06%
non:	28,09%
autre:	8,99%
pas de réponse:	7,87%

55,06% des commissions scolaires donnent leur accord à un tel projet si le gouvernement ajuste les subventions en conséquence.

Le personnel à temps partiel devrait, selon elles, bénéficier des mêmes avantages sociaux que le personnel à temps complet et cela au prorata du temps fait. Toutefois, la majorité de ces commissions scolaires affirme que la permanence qui découle des mesures de sécurité d'emploi ne devrait pas être consentie aux employé(e)s à temps partiel.

Selon les répondants, cette option du travail à temps partiel favoriserait le plein emploi, faciliterait l'accès à d'autres qui désirent travailler à demi-temps et, enfin, permettrait d'ouvrir des postes aux plus jeunes.

Les 28,09% de commissions scolaires qui ne sont pas d'accord justifient leur désaccord en mentionnant que ce sont les seuls postes pour lesquels elles bénéficient d'un peu plus de souplesse pour réagir aux restrictions budgétaires ou encore à la décroissance de la population étudiante. De plus, ce projet ne laisserait pas assez de place aux droits de gérance de l'employeur.

On note deux principaux désavantages, soit que cette option gonflerait les coûts nationaux de la sécurité d'emploi et occasionnerait un surplus de personnel.

Enfin, les répondants croient que les conditions actuelles pour les travailleurs à temps partiel sont adéquates car ils considèrent qu'il n'est que normal et juste que les travailleurs à temps plein aient des conditions de travail plus avantageuses.

La catégorie "autre" inclut les commissions scolaires qui soulignent que ce projet demande une étude et une négociation exhaustives et qu'il représente un choix de société, car c'est elle qui en assumerait les coûts.

5.8 PROGRAMMES D'ACCES A L'EGALITE ET PROGRAMMES D'ACTION POSITIVE

Des amendements récents à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec permettront maintenant aux organisations de travail de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité et des programmes d'action positive pour favoriser certaines clientèles-cibles, dont les femmes, dans les politiques de recrutement et de promotion.

Les commissions scolaires croient-elles qu'il est utile et pertinent d'employer cette voie pour assurer un meilleur équilibre de la répartition d'hommes et de femmes dans certaines catégories d'emplois et dans les postes de direction?

oui:	25.84%
non:	48,31%
autre:	17.98%
pas de réponse:	7,87%

Dans une proportion de 25,84%, les commissions scolaires optent pour ces programmes car elles croient qu'il faut prendre les moyens nécessaires lorsque l'on désire atteindre l'équilibre. Ces programmes devraient être applicables principalement au niveau des postes de cadres, pour un laps de temps bien défini. Toutefois, le critère "compétences égales" doit être très bien respecté.

Par ailleurs, 48,31% des commissions scolaires en désaccord justifient leur point de vue en mentionnant qu'il faut défendre plutôt la notion de chances égales par le biais de la sensibilisation et de la promotion. Ce n'est pas la proportion qui compte, mais l'égalité des chances et les compétences.

Selon ces commissions scolaires, il faut plutôt concentrer ses efforts sur des procédés d'évaluation non discriminatoires qui font ressortir, dans la mesure du possible, la meilleure candidature.

Elles ne croient pas que ces programmes vont changer les mentalités. Il faut plutôt assurer une égalité des chances au niveau des études car la capacité de remplir certaines fonctions dépend des connaissances et des habiletés propres à chaque personne et non du sexe.

Enfin, les répondants affirment que leurs politiques d'embauche sont garantes du respect de chacun et que l'on ne doit pas régler la discrimination par un autre problème de discrimination.

La catégorie "autre" inclut les commissions scolaires n'ayant pas pris de position ferme face aux propositions mentionnées ci-haut ou qui ont fourni quelques commentaires tels:

- Quelques commissions scolaires auraient souhaité une définition des mesures proposées;
- Quelques autres croient que de tels programmes, pour être efficaces, exigent un roulement du personnel cadre et donc sont difficilement applicables au sein des commissions scolaires où la population de cadres est très stable;
- D'autres commissions scolaires affirment que, puisque seule la compétence est considérée pour l'obtention d'un poste, les programmes d'accès à l'égalité sont dépassés.

5.9 LA NEGOCIATION DE CES PROGRAMMES AVEC LES SYNDICATS

Lorsque de tels programmes d'accès à l'égalité et d'action positive sont projetés et que des comités sont créés pour les appliquer, les syndicats désirent qu'ils soient négociés avec eux quant à leur composition, leurs orientations et leurs modalités de fonctionnement.

Les commissions scolaires favorisent-elles la participation syndicale en ces matières et acceptent-elles de négocier ces programmes?

oui:	28,09%
non:	57,3%
autre:	7,87%
pas de réponse:	6,74%

Les 28,09% de commissions scolaires donnant leur accord à la participation syndicale estiment que les syndicats ont déjà entamé un processus de réflexion quant à ces programmes et pourraient donc suggérer différentes propositions. De plus, on évalue que les résultats seraient positifs vu que l'implication syndicale entraîne généralement une meilleure adhésion de tous les membres impliqués.

Les 57% de commissions scolaires ayant répondu négativement désirent que la participation syndicale se limite au niveau de la consultation. Les syndicats pourraient présenter diverses propositions quant aux principes de ces programmes mais les modalités d'application doivent demeurer du ressort des employeurs. On estime que les syndicats n'ont pas à jouer un rôle de cogestion, ceci ne faisant pas partie de leurs prérogatives.

De plus, les répondants croient que les décrets, les lois ou les conventions collectives pourraient s'avérer trop astreignants dans l'application de telles mesures.

On suggère plutôt une structure autre que la structure syndicale de façon à éviter les affrontements entre les parties. Par exemple, on parle d'une structure où on retrouverait les divers groupes d'employés, ou encore certains suggèrent un comité paritaire décisionnel plutôt qu'une négociation proprement dite.

Les 7,87% de répondants se situant dans la catégorie "autre" estiment que la négociation de ces programmes ne concerne pas les commissions scolaires, cette tâche devant s'effectuer au niveau provincial.

5.10 DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES TOUCHANT LES CONGES PARENTAUX

Dans le but de favoriser un meilleur partage des responsabilités entre les hommes et les femmes dans la charge d'éducation des enfants et pour assurer une meilleure égalité des chances aux femmes dans leurs activités sur le marché du travail, les commissions scolaires croient-elles pertinent d'améliorer les dispositions des conventions collectives touchant les congés parentaux (ex.: partage du congé de maternité entre les conjoints, allongement du congé pour le conjoint masculin, etc.)?

oui:	19,1%
non:	64,04%
autre:	7,87%
aucune réponse:	8,99%

19,1% des commissions scolaires estiment que l'amélioration des dispositions des conventions collectives concernant les congés parentaux entraînerait un effet sur le partage des tâches, donc un changement progressif des attitudes. Bien que l'on mentionne que c'est une question de justice et d'égalité pour les hommes, les répondants croient qu'il faut trouver l'équilibre entre le principe qui semble excellent et l'abus dans la pratique.

Considérant que les congés parentaux sont suffisamment généreux actuellement, 64,04% des commissions scolaires réprouvent ces différentes mesures d'amélioration.

On souligne que les dispositions peuvent être sujettes à certains aménagements sans toutefois les majorer. De plus,

on croit impossible de favoriser le partage du congé de maternité dans une convention collective lorsque l'un des deux conjoints est régi par une autre convention.

Les répondants affirment que rien ne prouve que ces mesures, fort coûteuses d'ailleurs, assureraient un meilleur partage des responsabilités de la charge d'éducation des enfants et une meilleure égalité des chances aux femmes dans leurs activités sur le marché du travail. En proposant d'allonger le congé pour le conjoint ou toute autre mesure, on souligne qu'il faut se souvenir que l'élève a aussi ses droits. Certaines commissions scolaires croient que le congé de maternité doit rester aux femmes, sinon ceci ne ferait qu'améliorer encore une fois la situation de l'homme.

De plus, avant de proposer différentes mesures, les répondants estiment qu'il serait souhaitable que le secteur privé rejoigne le secteur public au plan des avantages.

Enfin, 7,87% des commissions scolaires sont indécises face à ces propositions ou estiment que les droits parentaux doivent être une politique gouvernementale applicable à l'ensemble des travailleurs et non à une minorité privilégiée.

6. LE HARCELEMENT SEXISTE ET SEXUEL

6.1 CONSCIENTISATION DES C.S. FACE A CETTE PROBLEMATIQUE

Une enquête récente effectuée dans les écoles primaires et secondaires pour le compte de la CEQ, avec l'autorisation des commissions scolaires, révélait que le harcèlement sexuel était une pratique bien vivante dans nos écoles et que les étudiantes et même les enseignantes devaient en subir très fréquemment diverses manifestations, allant parfois jusqu'au viol. Certaines statistiques dévoilées dans cette enquête démontrent que ce phénomène est loin d'être marginal et qu'il possède même une ampleur qui peut difficilement laisser indifférents les administrateurs scolaires.

Les commissions scolaires ont-elles réfléchi à ce problème? Si oui, qu'en ont-elles conclu?

oui:	32,95%
non:	64,77%
aucune réponse:	2,27%

Il importe premièrement de faire remarquer que dans plusieurs commissions scolaires, la réflexion sur le harcèlement sexiste ou sexuel s'intègre dans le cadre d'une analyse globale du phénomène de la violence dans les écoles.

De plus, la majorité des répondants éprouve de la difficulté à bien cerner cette problématique car ils n'ont eu à traiter que quelques cas isolés.

Enfin, on note que le harcèlement sexiste ou sexuel est identifié ou ressenti inégalement par les intervenants du monde scolaire.

Les 64,77% de commissions scolaires ayant répondu qu'aucune réflexion formelle ou structurée n'a été faite sur le harcèlement sexiste ou sexuel, se disent cependant ouvertes au dialogue. Ces commissions scolaires se retrouvent généralement au niveau primaire. Le problème du harcèlement y est vu comme exceptionnel ou inexistant puisqu'elles n'ont reçu aucune plainte, situation qui est considérée comme étant le départ d'une réflexion à faire.

Les commissions scolaires s'avouant inquiètes devant ce problème affirment que les solutions pour contrer ces abus face à la gent féminine s'avèrent difficiles. D'abord, les jeunes filles ont de la difficulté à formuler leurs plaintes. Ensuite, l'enquête se révèle être une tâche ardue car il faut délimiter la part de la vérité et celle des fausetés. Par contre, on affirme que les interventions de l'autorité sont souvent bénéfiques.

Certaines commissions scolaires croient que le harcèlement sexiste ou sexuel est moins alarmant que l'enquête citée ci-haut le démontre, et celles-ci demeurent songeuses quant à la pertinence des statistiques fournies dans ce rapport. On considère que le harcèlement sexiste est plus répandu que le harcèlement sexuel, celui-ci étant quasi inexistant. De plus, le harcèlement sexiste est qualifié d'inconscient puisqu'il résulte en grande partie des préjugés issus d'une éducation sexiste.

Enfin, malgré la diversité des commentaires recueillis, on dénote dans la majorité des commissions scolaires une volonté de remédier aux abus. Plusieurs visent la sensibilisation préventive.

6.2 POLITIQUE ET MECANISMES DE RECOURS AU SEIN DES C.S.

Les commissions scolaires ont-elles présentement une politique et des mécanismes pour étudier et traiter les plaintes qui peuvent survenir sur cette question, pour sensibiliser tous les gens de l'organisation et pour combattre ce phénomène?

oui:	7,95%
non:	89,77%
aucune réponse:	2,27%

Voici la liste des différents mécanismes ou mesures que les commissions scolaires ont mis en oeuvre en vue de sensibiliser les différents intervenants du monde scolaire ou aider les victimes de harcèlement sexiste ou sexuel:

- Comité d'action pour la non-violence;
- Mécanismes d'accueil et d'intervention auprès des jeunes;
- Sensibilisation des jeunes grâce au programme sur la sexualité;
- Aide individuelle incluant les interventions auprès de la Protection de la jeunesse;
- Offre de soutien et d'encadrement des intervenants (information et outils);
- Mise en circulation de règlements qui traitent de la question et donnent des instruments aux jeunes pour se défendre.

Sans avoir développé de politiques précises, 89,77% des commissions scolaires affirment que les voies actuelles de règlement des conflits sont suffisantes pour aider les victimes du harcèlement sexiste ou sexuel.

Les étudiantes ou le personnel féminin peuvent recourir aux mécanismes existants fort nombreux: voie hiérarchique, voie syndicale et comités de relations du travail, direction du personnel, responsable de la gestion des ressources humaines, voie politique (conseil des commissaires) et voies extérieures (justice, etc.). On mentionne que chaque cas est traité individuellement et avec soin.

De plus, on note que le (ou la) travailleur(se) social(e) joue un rôle clé au niveau de l'aide et l'assistance auprès des victimes.

Enfin, 14,77% des commissions scolaires ont tenu à faire part de projets qu'elles tenteront de réaliser en vue de briser le silence entourant le phénomène du harcèlement sexiste et sexuel. Ces projets sont généralement de l'ordre de ce qui suit:

- Sensibiliser les jeunes concernés;
- Promouvoir et favoriser l'écoute active et la résolution de conflits par des cheminements personnels;
- Former des comités de discussion pour les jeunes, assistés de professionnels en vue d'ouvrir la discussion sur le phénomène du harcèlement sexuel et sexiste.

6.3 POSITION DES C.S. QUANT A LA PERTINENCE DE CREER DES MECANISMES DE RECOURS

Certains groupes, dont les syndicats et les groupes représentatifs des femmes, réclament que les organismes de travail et les organisations d'enseignement créent des mécanismes de recours à l'intention des victimes de harcèlement. Les commissions scolaires donnent-elles leur appui face au principe de créer un tel mécanisme de recours?

oui:	61,36%
non:	29,55%
aucune réponse:	9,09%

61,36% des commissions scolaires donnent leur accord de principe face à la création d'un tel projet à la condition qu'il existe vraiment une nécessité, un besoin clairement exprimé et une volonté du milieu.

Plusieurs répondants s'interrogent sur l'opérationnalisation, car on considère qu'il faut être prudent concernant la définition et l'articulation d'un tel mécanisme.

Les commissions scolaires pensent que la création d'un tel mécanisme doit être encouragée et très bien acceptée par le milieu. Son action doit être discrète pour ne pas conduire à des effets contraires ou à des situations abusives. On suggère de mettre davantage l'accent sur la prévention et que si un mécanisme de recours doit exister, on veut qu'il ne soit pas un lieu de condamnations sans appel, mais bien un service d'aide et d'éducation du milieu.

Une commission scolaire fournit un exemple de mandat que pourrait remplir un tel mécanisme de recours:

- recevoir les plaintes des personnes harcelées;
- écouter et faire s'exprimer lesdites personnes;
- trouver des solutions pour changer la situation dénoncée;
- appliquer les solutions énoncées, intervenir;
- sensibiliser le milieu affecté par cette réalité.

Enfin, une commission scolaire déclare: "Lorsqu'un mécanisme de recours existe officiellement, il peut constituer une sécurité pour les employé(e)s et un frein pour les agresseurs."

Par ailleurs, 29,55% des répondants ne voient pas la nécessité de tels mécanismes puisque ceux déjà en place leur apparaissent adéquats. La création d'un tel mécanisme ne ferait, selon elles, qu'alourdir encore une fois le système déjà fort complexe. Puisque les dispositions des conventions collectives prévoient des recours, certaines commissions scolaires affirment que la défense des droits des travailleurs est la responsabilité des syndicats.

6.4 REACTIONS DES C.S. VIS-A-VIS CERTAINS TYPES DE MECANISMES DE RECOURS

Parmi les mécanismes suggérés, on parle, entre autres, de la mise en place, dans toutes les institutions, d'un comité de la condition féminine, ou de l'embauche d'une femme habilitée à intervenir auprès des parties dans le cas de harcèlement sexiste et sexuel et/ou de discrimination sexuelle. Les commissions scolaires donnent-elles leur approbation à des formules de ce genre? Si oui, à quel niveau hiérarchique devraient se situer ces mécanismes?

oui:	56,82%
non:	26,14%
autre:	17,05%

Niveau hiérarchique

Les commissions scolaires qui ont répondu affirmativement situent le lien hiérarchique auprès des autorités suivantes:

. direction générale:	62,97%
. conseil des commissaires:	14,81%
. niveau régional:	14,81%
. libres de tout lien avec l'organisme:	7,41%

Les commissions scolaires ayant répondu affirmativement fournissent très peu de commentaires quant à leurs préférences face à l'une ou l'autre des formules suggérées ci-haut. Le choix du niveau hiérarchique n'est pas davantage justifié.

Les seules remarques se résument au fait que ces formules apportent des problèmes financiers pour procéder à leur création et, enfin, que l'on ne voit pas la nécessité d'engager spécialement une femme pour intervenir auprès des parties. Homme ou femme, le choix du(de la) candidat(e) doit plutôt permettre de trouver la personne répondant le mieux aux objectifs du poste.

Fait à souligner, 26,14% des commissions scolaires croient que la création de tels mécanismes de recours ne répond pas à un besoin réel, compte tenu du fait qu'elles ont des objectifs plus prioritaires à poursuivre et que la structure déjà en place pour le règlement des conflits est suffisante. Certaines considèrent que le dossier "harcèlement sexiste ou sexuel et/ou discrimination sexuelle" revient au psychologue ou au travailleur social de la commission. De tels mécanismes venant, à leur avis, alourdir le système, elles considèrent qu'il est préférable d'investir des efforts au niveau de la prévention en travaillant à la modification de certaines mentalités ou valeurs.

Enfin, 17,05% des commissions scolaires ont préféré fournir différents commentaires que de répondre spécifiquement à la question.

Ainsi, on mentionne, entre autres choses, que le harcèlement sexuel dépasse la question de la condition féminine puisque cela n'est pas un problème exclusivement féminin; il est plutôt une question de la condition humaine. Certaines commissions scolaires considèrent que ce n'est pas le rôle d'un comité ou d'un individu d'intervenir dans des questions relevant de la Charte des droits et libertés de la personne. D'autres suggèrent de travailler à l'amélioration de la condition humaine avant tout.

7. INITIATIVES PRISES ET PROJETS DANS CERTAINES COMMISSIONS SCOLAIRES

Dans cette section du rapport, nous vous présentons des mesures, des initiatives et certains projets, touchant la condition féminine, qui existent présentement au sein de quelques commissions scolaires. Nous remercions les répondants de nous avoir décrit ces actions, car elles fournissent des exemples intéressants de moyens d'intervention, en vue de promouvoir la condition féminine dans le milieu scolaire.

C.S. BALDWIN-CARTIER

"Notre commission scolaire a mis sur pied un comité permanent sur l'égalité des chances. Ce comité est un lieu privilégié de réflexion et d'orientation concernant la condition féminine dans nos préoccupations éducatives.

Nous croyons qu'il est nécessaire d'avoir un lieu et un moyen permanents pour traiter de ces questions et de leurs implications sur le vécu des élèves ainsi que sur le vécu des éducateurs.

Notons que ce comité permanent sur l'égalité des chances est composé de commissaires, de cadres, de professionnels (les) non enseignants, d'enseignants(es), de directions d'écoles et de parents."

C.S. SAULT-SAINT-LOUIS

"La commission scolaire commence à porter intérêt à ce dossier. Deux personnes sont déléguées pour assister aux réunions d'un groupe de travail sur "la place des femmes dans l'enseignement" au Conseil scolaire de l'Ile.

Un comité ad hoc a comme mandat d'étudier, s'il y a lieu, de former un comité permanent de la condition féminine."

C.S. JEROME-LE-ROYER

"Plusieurs groupes de sensibilisation ont été mis sur pied dans le cadre de l'éducation populaire, grâce à la collaboration de plusieurs associations féminines."

C.S. LAC-TEMISCAMINGUE

"Dans notre commission scolaire, tous les services et toutes les écoles doivent se doter pour le mois de novembre d'un plan d'action précis en rapport avec la condition féminine pour l'année en cours. Nous ne priorisons pas des actions de grande envergure qui demandent beaucoup d'énergie, car il y a alors de grandes chances que les objectifs ne soient pas atteints, mais de petites actions quotidiennes, faciles à réaliser, qui impliquent tous les membres du personnel et qui à la longue aident à changer les mentalités et le climat de travail.

Exemples

- utiliser un langage non sexiste: dire "direction" au lieu de "directeur";
- sensibiliser tous les gens sur les inégalités qui existent dans la société entre les hommes et les femmes;
- dénoncer tous les comportements sexistes;
- sensibiliser les parents en utilisant des vidéos lors de réunions de comités d'école;

- sensibiliser la table des commissaires;

- utilisation systématique du vidéo "Explorons de nouveaux espaces", "La loi du silence", "Si j'avais une préférence", "Un bébé tout neuf(Pareille pas pareil)";

- achat de séries de volumes sur la condition féminine pour les mettre à la disposition des élèves et du personnel et exposition spéciale de ces volumes dans toutes les écoles pendant une semaine pour les faire connaître;

- fournir une liste détaillée de tout le matériel disponible à la commission scolaire sur la condition féminine pour inciter les gens à s'en servir;

- réflexion spéciale dans toutes les écoles et avec tous les élèves lors de la journée internationale de la femme;

- etc."

C.S. DE L'ESTRIE

"Notre commission scolaire participe depuis quatre (4) ans, par l'entremise d'un cadre et d'une conseillère pédagogique du service de l'éducation des adultes, à une table de travail portant sur la condition féminine. Cette table regroupe cinq (5) organismes d'éducation, soit le Collège Champlain, le Collège de Sherbrooke, l'Université de Sherbrooke, la Commission scolaire régionale Eastern Townships et la Commission scolaire régionale de l'Estrie, et six (6) organismes féminins de la région, soit A.F.E.A.S., Club épargne-femme, Women Center, Centre des femmes de l'Estrie, Cercle des fermières et Conseil du statut de la femme.

Les principaux objets de travail de cette table sont les suivants:

- quant à l'accessibilité des services éducatifs

  . voir à mettre en place les moyens pour vaincre les obstacles à l'accessibilité: la distance, les horaires, les coûts, le gardiennage, l'absence d'une publicité fonctionnelle (l'information);

- quant à la nature des services de formation

  . influencer les établissements d'éducation pour qu'ils conçoivent des sessions dont la nature et la durée correspondent aux besoins des femmes;

- quant à la rétro-action

  . transmettre la rétro-action des organismes féminins aux organismes d'éducation;

- quant à l'élaboration et à la réalisation de projets

  . élaborer et piloter conjointement des projets s'attaquant à l'un ou l'autre élément problématique concernant la condition féminine."

C.S. LA NEIGETTE

"La presque totalité de nos employés féminins sont syndiqués et nous pouvons affirmer que les conditions de travail prévues aux diverses conventions collectives sont religieusement respectées.

De plus, nous organisons occasionnellement, "pas assez souvent", des stages de perfectionnement visant l'amélioration de la qualité du travail, mais pas nécessairement le développement de la personne et la situation au travail. C'est une préoccupation que nous devrions opérationnaliser dans les meilleurs délais."

C.S. VAL-MAURICIE

"1) Sensibilisation du personnel sur la condition féminine par une diffusion systématique de toute documentation que la commission scolaire reçoit périodiquement sur ce sujet (affichage, dépôt des documents dans les salles de personnel, etc.).

2) Application des nouvelles règles relatives à l'emploi du féminin pour la désignation des postes de travail dont les titulaires sont des femmes et la féminisation de la correspondance.

3) Application souple des mesures et des dispositions des conventions collectives propres à faciliter aux femmes l'exercice de leurs fonctions (congés spéciaux et force majeure lorsque requis pour des obligations de mère de famille, assouplissement de l'horaire de travail lorsque certaines responsabilités le requièrent, etc.)."

C.S. LONG-SAULT

"Depuis quelques années, tous les élèves de 4e secondaire reçoivent plusieurs séances d'information en rapport avec les options dites "gagnantes" et "perdantes"; le tout est complété par le visionnement d'un document sur la profession d'ingénieur.

Un peu plus tard dans l'année, nous effectuerons un retour. A cette occasion, un conseiller du Centre d'emploi du Canada rencontrera les mêmes groupes pour reprendre ce qui a déjà été dit. Cependant, ce qui est intéressant, c'est que cette fois-ci, les affirmations sont ponctuées de statistiques régionales."

C.S. GRAND-PORTAGE

"Notre service de l'Education des adultes est très ouvert pour aider à l'amélioration de la condition féminine dans le milieu en offrant aux femmes la possibilité de suivre des cours de perfectionnement, des cours d'appoint ou des sessions d'animation.

Nos options de formation professionnelle ne sont pas non plus discriminatoires, les étudiants des deux sexes y sont admis."

C.S. SAINT-EXUPERY

"Il n'existe pas de projets particuliers pour le moment.

Signalons cependant à votre attention l'application à venir du programme de formation personnelle et sociale qui contient un volet portant sur l'éducation à la sexualité.

De plus, nous envisageons d'introduire dans nos journées d'étude un thème comme celui de la qualité de la vie à l'école. Un certain nombre d'éléments y seraient abordés dont la violence, le sexisme, le harcèlement, le vandalisme, etc."

8. COMMENTAIRES GENERAUX, REACTIONS AU QUESTIONNAIRE OU SUGGESTIONS DIVERSES

Cette section du rapport est exclusivement réservée aux commentaires généraux qu'a soulevés cette consultation, aux réactions que des commissions scolaires ont exprimées face au questionnaire et à des suggestions diverses en vue d'améliorer la condition féminine dans les institutions d'enseignement.

Devant la diversité et la spécificité de ces commentaires, nous avons préféré regrouper des extraits résumant le mieux possible l'ensemble des propos des répondants face à un même sujet. Nous croyons que cette démarche offre l'avantage de mieux respecter la fidélité de ces commentaires. Nous nous limitons à rapporter ici ceux qui revenaient le plus souvent.

8.1 COMMENTAIRES GENERAUX

Rôle de l'école

- "Est-ce que l'école doit avoir une mission d'enseignement ou si elle doit être la réponse fourre-tout aux différents problèmes de la société?"

- "Nous sommes préoccupés par une certaine forme d'éparpillement de l'école. Sollicitée de toute part, l'école a parfois de la difficulté à se concentrer sur sa mission éducative."

- "Repenser notre organisation sociale parce que c'est un problème de société et non seulement d'éducation..."

Mécanismes de recours ou de surveillance

- "A notre avis, ce n'est pas par la multiplication de mécanismes de comités et/ou d'ombudsman(woman) dans chaque institution qu'on va régler de tels problèmes. C'est beaucoup plus par la sensibilisation de tous les intervenants, par la documentation ou publicité gouvernementale et syndicale et par des attitudes de gestion très ouverte et par des structures très accessibles que l'on va diminuer l'importance de ce problème."

- "La suggestion clairement exprimée dans certaines questions d'établir des mécanismes de support à la condition féminine suppose et perpétue une situation d'infériorité et un statut de minorité."

- "Information et sensibilisation ont des impacts plus positifs qu'une surveillance dans notre milieu. Le sexisme relève davantage de l'inconscience et d'une mentalité faussée que d'une mauvaise volonté."

- "Comme les mentalités ne changent pas du jour au lendemain, nous recherchons une évolution lente (pas trop quand même) et irréversible dans le domaine de la condition féminine plutôt qu'une révolution. C'est pourquoi nous priorisons de petites actions simples à réaliser mais qui impliquent tout le personnel plutôt que de grandes actions d'éclat qui n'ont qu'une portée limitée dans le temps."

Divers

- "Il faut donc se tourner du côté des causes plutôt que de celui des seuls effets."

- "Beaucoup d'espoir dans le programme "Education à la sexualité" qui, espérons-le, aura des conséquences et des effets heureux."

8.2 REACTIONS AU QUESTIONNAIRE

- "Questionnaire peu orienté vers les préoccupations des travailleuses des commissions scolaires du niveau primaire."

- "Manque d'information sur certains points pour répondre à toutes les questions à tous les points touchés, et pour cerner vraiment tous les problèmes."

- "Le questionnaire nous a sensibilisés à ce problème et nous a fourni une occasion de parler sérieusement de la condition féminine."

- "Cette consultation a éveillé chez les membres du comité exécutif des préoccupations nouvelles qui vont sûrement produire des actions futures dans notre milieu."

- "On s'étonne également qu'aucune question du chapitre relatif à l'accès à l'égalité ne porte sur la situation au conseil des commissaires."

- "Questions longues laissant beaucoup de place à l'interprétation."

8.3 SUGGESTIONS DIVERSES

- "Programmes de perfectionnement, conférences, journées pédagogiques: sensibiliser les divers personnels au sexisme et à ses manifestations."

- "Apporter une attention particulière au perfectionement donnant accès aux postes de cadres. Ceux-ci devraient être ouverts aux enseignants et enseignantes avec autant de facilité que pour les autres corps d'emplois."

- "Publicité qui serait positive pour combattre les effets négatifs des valeurs véhiculées par plusieurs médias."

- "La Fédération devrait soumettre au Conseil des universités une proposition visant à rendre obligatoire, dans le programme des futurs enseignants, un cours portant sur toute la problématique de la condition féminine".

- "Mettre à la disposition des commissions scolaires des instruments appropriés pour le dépistage du harcèlement et son évaluation en cours de route."

- "Mettre sur pied une politique officielle régionale pour la féminisation des textes."

- "Rendre les frais de garderie déductibles d'impôt, tant pour l'homme que pour la femme ainsi que pour la personne travaillant bénévolement."

CONCLUSION

Que conclure après ce vaste tour d'horizon? Premièrement, on remarque que les commissions scolaires sont en général conscientes de l'existence d'une certaine discrimination systémique à l'égard des femmes et des filles dans le réseau scolaire. Les commissions scolaires sont pour ainsi dire le reflet de la société actuelle, mais elles tentent de plus en plus de lutter pour changer la situation et sensibiliser tous les intervenants scolaires aux problèmes de la condition féminine.

On constate encore que, comme dans d'autres secteurs du marché du travail, les femmes dans les commissions scolaires n'accèdent que rarement aux postes de direction. Elles sont largement minoritaires dans ces ces fonctions, pour des raisons de système d'abord (postes occupés par les mêmes personnes depuis longtemps, diminution du nombre de postes due à la décroissance dans le système), mais aussi pour des raisons reliées à la perception que les femmes ont d'elles-mêmes (manque de confiance, difficulté de concilier famille et travail) et peut-être aussi, quoique cela ne soit pas affirmé clairement et souvent, à cause de l'existence de certains préjugés favorables aux hommes plutôt qu'aux femmes.

La consultation fait également ressortir que les jeunes filles qui s'inscrivent en formation professionnelle persistent à s'orienter vers des concentrations traditionnelles où l'on retrouve des surplus de main-d'oeuvre et qu'elles sont presque absentes des secteurs de pointe où l'on retrouve des professions et métiers plus porteurs d'avenir. Il y a donc toutes les chances pour que les postes de direction dans ces secteurs plus porteurs d'avenir soient confiés encore une fois à des hommes, les femmes ayant la compétence requise étant absentes ou trop peu nombreuses.

Par ailleurs, bien qu'il existe actuellement un bon nombre de services de garde dans les commissions scolaires, leur développement plus accéléré suscite des interrogations dans beaucoup de commissions scolaires. On s'interroge sur la place de ce service, compte tenu de la mission de l'école qui doit d'abord être centrée sur les besoins éducatifs. Certains trouvent qu'il s'agit là encore d'une manifestation de "l'école fourre-tout" qui doit suppléer à des carences de la famille ou de certaines institutions de notre société.

Une chose est sûre cependant, c'est que les commissions scolaires ne sont pas prêtes à s'impliquer davantage dans le développement de ces services de garde, à moins qu'il y ait des demandes de la part des parents et que ceux-ci s'impliquent dans leur organisation et leur opération. Il faudra aussi songer à s'assurer de l'existence des aménagements requis dans toutes les écoles et d'assouplir les règles de financement pour leur création et leur fonctionnement, tout en accordant aux commissions scolaires des subventions couvrant l'ensemble des frais qu'elles doivent assumer.

Les réponses aux questions sur le harcèlement sexiste et/ou sexuel révèlent que les commissions scolaires ne considèrent pas que ce problème a une ampleur considérable, ou alors elles sont peu conscientes du problème, n'ayant eu à traiter que des cas isolés. De toute manière, la réalité décrite dans certaines études, dont celle de la C.E.Q., ne semble pas être perçue comme aussi dramatique par les commissions scolaires. On reconnaît bien l'existence de quelques cas problématiques touchant les jeunes filles, mais on ne fait aucune allusion à des situations touchant les enseignantes.

Tout cela démontre que des progrès restent à faire. Toutefois, nous constatons, dans plusieurs commissions scolaires, des efforts permanents de sensibilisation ainsi que la mise sur pied de moyens d'intervention en vue d'améliorer la condition des femmes dans le milieu scolaire.

A cet égard, le service d'éducation des adultes semble être un [illegible] teur plus dynamique où les femmes ont accumulé plus d'acquis. Il se distingue par son ouverture sur le milieu et par une offre de programmes, de services et d'activités qui touchent directement les problèmes vécus par les femmes.

On constate aussi qu'un certain nombre de commissions scolaires sont prêtes à s'engager dans la création de moyens d'intervention concrets, à la condition que cela corresponde à des besoins réels, bien identifiés et sentis, et surtout qu'elles bénéficient des moyens financiers ou de subventions en conséquence. On note cependant, chez plusieurs, une certaine crainte face à la mise sur pied d'une structure ou de mécanismes permanents touchant la condition féminine. Elles considèrent que cela alourdirait encore le système et entraînerait des problèmes d'adaptation de la part du corps professoral et des autres personnels. On privilégie généralement la sensibilisation, peu coûteuse, moins menaçante et perçue comme susceptible de donner des résultats plus positifs.

On peut donc conclure que, malgré l'existence d'une certaine prise de conscience et certains efforts de sensibilisation et d'action, les changements, dans les commissions scolaires, comme dans les autres institutions sociales d'ailleurs, sont lents à s'opérer puisqu'ils impliquent des modifications dans les valeurs et dans les attitudes dont découlent les comportements et les pratiques au sein de l'organisation scolaire.

FIN